

Reajustes salariais superam a inflação

Mercado aquecido mantém vantagem de trabalhadores nas negociações apesar de desaceleração econômica

Eduardo Knapp/Folhapress

Aumento real no primeiro semestre foi de 1,86%, em média, contra 1,53% no mesmo período do ano passado

ÉRICA FRAGA
MARIANA CARNEIRO
MARIANA SCHREIBER
DE SÃO PAULO

O aquecimento do mercado de trabalho tem forçado empresas a ceder às pressões de trabalhadores por aumentos salariais acima da inflação, apesar de sinais de que a economia começa a esfriar.

Levantamento feito pela **Folha** com 88 sindicatos com data-base nos primeiros seis meses do ano revela que os reajustes reais (acima da inflação) superam os fortes aumentos do ano passado.

Em média, o aumento real no primeiro semestre foi de 1,86%, ante 1,53% no mesmo período de 2010.

Neste ano, todos os sindicatos ouvidos conseguiram, pelo menos, repor a inflação. Situação diferente da registrada em 2010, quando seis categorias amargaram aumento abaixo da inflação.

Desde o fim do ano passado, o governo tem adotado medidas para reduzir o crescimento econômico e conter a alta de preços. Sinais de desaquecimento já aparecem, por exemplo, na expansão mais moderada do crédito.

Mas, segundo especialistas, a atividade ainda cresce num ritmo que gera novas vagas de trabalho.

"Ameaçamos fazer greve, mas não foi preciso. As empresas estão vendendo

muito e não querem parar a fábrica", afirma Daniel Demétrio, sindicalista do setor de borracha de São Paulo.

A categoria obteve aumento de 2,56% acima da inflação no mês passado. Em 2010, o reajuste foi de 1%.

PREOCUPAÇÃO

O Banco Central se preocupa: "Em ambiente de demanda aquecida, esses aumentos salariais tendem a ser repassados aos preços ao consumidor", diz o mais recente relatório de inflação.

Os reajustes reais, que tinham sido fortes no primeiro trimestre, chegaram a perder fôlego em abril, mas voltaram a acelerar em maio.

Nos últimos dois meses, 38 sindicatos que fecharam negociações tiveram, em média, ganho real de 1,45%, acima do 1,25% de 2010.

Segundo o economista José Márcio Camargo, da Opus Investimentos, isso deve se repetir no segundo semestre, pois o mercado de trabalho está muito aquecido.

Já o economista-chefe do Banco Fator, José Francisco Gonçalves, diz que a demanda por mão de obra vai esfriar: "O mercado de trabalho sente os efeitos da desaceleração com atraso".

À parte das discussões dos economistas, Philippe do Nascimento, assistente-geral na construção de um prédio em São Paulo, não está satisfeito com a alta de 10% do seu salário, para R\$ 910 em maio.

"O salário sobe, mas o aluguel aumenta, o supermercado fica mais caro. No fim, fica empatado", afirma.

Colaborou AJANA FREITAS, de São Paulo



O operário Philippe do Nascimento em frente à obra onde trabalha como assistente-geral, na região central de São Paulo

EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS Empresários cedem e concedem elevados reajustes no primeiro semestre

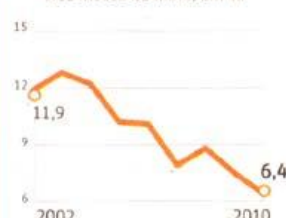
Reajustes ganham da inflação, em %



Fonte: Levantamento feito pela Folha com 88 sindicatos, IBGE
*Medida pelo INPC, acumulada nos 12 meses anteriores à data-base

Desemprego em queda fortalece sindicatos

Nos meses de maio, em %





A relações-públicas Inês Hotte, que recebeu dois convites para processos de seleção

Retenção de talentos é maior preocupação

DE SÃO PAULO

Não perder funcionários para a concorrência. Essa meta ocupa o topo da lista de preocupações dos departamentos de recursos humanos das empresas.

Retenção de talentos foi citada por 70,6% de 50 executivos de recursos humanos entrevistados pela consultoria de recrutamento Michael Page como um dos principais desafios que enfrentam hoje.

Atração de talentos apareceu em um longínquo segundo lugar, mencionado por 38,2% dos que participaram da pesquisa.

“A bola da vez de RH é reter, não é atrair. Com o mercado de trabalho aquecido, está muito difícil contratar”, diz Paulo Pontes, presidente da **Michael Page** no Brasil.

Segundo Pontes, as estratégias das empresas têm incluído programas para formar sucessores para postos-chave, a criação de áreas para gerenciar apenas remuneração e “outros cuidados”.

A Natura se encaixa no primeiro exemplo mencionado

por Pontes. Desde 2009, tem ganhado fôlego um projeto de formação de sucessores para posições “críticas”.

Segundo Alessandra da Costa, diretora de RH da Natura, hoje há 90 cargos que se encaixam nesse perfil.

“Quando não conseguimos identificar um sucessor adequado para determinado posto, ou treinamos alguém da empresa ou buscamos no mercado”, afirma Costa, que trocou a Johnson pela Natura há dois anos.

A TAM criou há pouco mais de um ano uma área em RH para cuidar de remuneração e benefícios. Martinho Bartmeyer, contratado como diretor do departamento, conta ter implantado uma política clara de cargos e salários.

“Sozinha, a remuneração não motiva, mas, se estiver muito aquém do mercado, com certeza desmotiva”, diz.

A gerente de recompensa da International Paper América Latina, Muna Hammad, também enfatiza a importância do monitoramento constante dos salários.

“Tenho o dever de olhar se

o salário está competitivo. Se não tenho esse cuidado, perco o funcionário.”

Mas Hammad –a exemplo de outros executivos e especialistas– bate na tecla do “não é só salário que conta”. Ela ressalta que a IP se preocupa com a qualidade de vida do funcionário.

A empresa oferece benefícios como kits escolares para empregados com filhos. Criou recentemente uma livraria itinerante que visa mostrar aos pais a importância de incentivar seus filhos a ler.

Mônica Santos, diretora de RH para a América Latina do Google, diz que a empresa –considerada uma das melhores para se trabalhar– oferece flexibilidade de horário, um ambiente relaxado e programas de intercâmbio.

Na Natura, segundo Costa, existem diversos subsídios para educação e benefícios, que incluem meio dia de folga na data do aniversário. (EF)